

**Областной научно-практический семинар
«Организация инновационной
деятельности: от проекта до реализации»**

Занятие 6

**«Реализация проектного метода в
воспитательном пространстве ПОО»**

4 февраля 2021 г.

**Мастер-класс «Диагностика общих
компетенций студентов ПОО»**

**О.А. Суйкова,
начальник Центра сравнительной
педагогики и инноваций, к.п.н.**

Оценка сформированности общей компетенции №4

**«Работать в коллективе и в
команде, эффективно
взаимодействовать с коллегами,
руководством, клиентами»**

ОК 4 «Работать в команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами»

Составляющие компетенции	Методики оценивания составляющих	max кол-во баллов
- проявление организационно-социальной лояльности к коллективу	Методика измерения организационной лояльности (С.С. Баранская)	3
- хорошие коммуникативные и организаторские способности	Методика оценки коммуникативных и организаторских способностей КОС – I (В.А. Синявский, Б.А. Федоришин)	3
- мотивация эффективно работать на результат в соответствии со своими функциями (ролями)	Диагностика мотивации достижения (А. Мехрабиан)	3
Всего баллов		9

Проявление организационно-социальной лояльности к коллективу

Методика измерения организационной лояльности (С.С. Баранская)

- Шкала «Организационная лояльность» представлена в опроснике в виде 25 утверждений. Респондентам предлагается оценить данные утверждения по 5-балльной шкале с точки зрения отношения студентов к организации (группе), в которой они учатся от 1 – «абсолютно не согласен», до 5 – «полностью согласен».
- Три шкалы: «Гордость за организацию», «Вовлеченность в дела организации», «Нелояльное поведение».
- Нормы: меньше 46 – низкий уровень (оценивается в 1 балл); 46–57 – средний уровень (оценивается в 2 балла); больше 57 – высокий уровень (оценивается в 3 балла).

Отношение
к коллективу,
в котором
Вы работаете
(учитесь)

Утверждения, характеризующие
определённую степень лояльности члена коллектива

1	2	3	4	5	
					1. Студенты уверены, что учатся в великолепном коллективе
					2. С таким же успехом любой из студентов учился бы и в другом коллективе
					3. Превосходство данного коллектива над другими очевидно для студентов
					4. Любой из студентов легко оставит учебу в организации при наличии более выгодного предложения
					5. Студенты готовы взять на себя дополнительную нагрузку, если это необходимо коллективу

□ меньше 46 – низкий уровень; 46–57 – средний уровень; больше 57 – высокий уровень.

Хорошие коммуникативные и организаторские способности

Методика опосредованного выявления коммуникативных и организаторских способностей (КОС I) (В.А. Синявский, Б.А. Федоришин)

- Диагностике подвергаются потенциальные возможности личности в развитии ее коммуникативных и организаторских способностей. На каждый вопрос следует ответить «да» или «нет».
- Нормы: от 0,10 до 0,55 – низкий уровень (оценивается в 1 балл); от 0,56 до 0,70 – средний уровень (оценивается в 2 балла); от 0,71 до 1,0 – высокий уровень (оценивается в 3 балла).

Текст опросника

1. Много ли у Вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь?
2. Часто ли Вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими Вашего мнения?
3. Долго ли Вас беспокоит чувство обиды, причиненное Вам кем-то из Ваших товарищей?
4. Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Есть ли у Вас стремление к установлению новых знакомств с разными людьми?
6. Нравится ли Вам заниматься общественной работой?

меньше 0,55 – низкий уровень; от 0,56 до 0,70 – средний уровень; больше 0,71– высокий уровень

Мотивация эффективно работать на результат в соответствии со своими функциями (ролями)

Диагностика мотивации достижения (А. Мехрабиан)

- Методика применяется для исследовательских целей при диагностике мотивации достижения у старших школьников и студентов. Тест представляет собой опросник, имеющий две формы — мужскую (форма А) и женскую (форма Б).
- Методика измеряет результирующую тенденцию мотивации, то есть степень преобладания одного из указанных мотивов — стремление к достижению успеха в работе или избегание неудачи.
- Нормы: меньше 75 – низкий уровень (оценивается в 1 балл); от 76 до 164 – средний уровень (оценивается в 2 балла); больше 165 – высокий уровень (оценивается в 3 балла).

№п/п	Утверждение	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
1	Я больше думаю о получении хорошей оценки, чем опасаясь получения плохой							
2	Если бы я должен был выполнять сложное, незнакомое задание, то предпочел бы сделать его вместе с кем-нибудь, чем трудиться над ним в одиночку							
3	Я чаще берусь за трудные задачи, даже если не уверен, что смогу их решить, чем за легкие, которые, знаю, решу							
4	Меня больше привлекает дело, которое не требует напряжения и в успехе которого я уверен, чем трудное дело, в котором возможны неожиданности							
5	Если бы у меня что-то не выходило, я скорее приложил бы все силы, чтобы с этим справиться, чем перешел бы к тому, что может хорошо получиться							

меньше 75 – низкий уровень; от 76 до 164 – средний уровень; больше 165 – высокий уровень

	Низкий уровень (в баллах)	Средний уровень (в баллах)	Высокий уровень (в баллах)
I методика		2	
II методика			3
III методика		2	

Итого – 7 баллов



**Вывод: сформированность ОК 4 в группе на уровне
«выше среднего»**



Спасибо за внимание!